Ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag im Minijob Pflicht?

Ein schriftlicher Arbeitsvertrag für Minijobs ist nicht zwingend erforderlich. Mündliche Verträge mit Minijobberinnen und Minijobbern sind grundsätzlich zulässig. Allerdings sind Arbeitgeber verpflichtet, einen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen für Minijobber schriftlich festzuhalten.

Das Nachweisgesetz verlangt eine umfassende Dokumentation der Arbeitsbedingungen. Diese Regelungen bieten Sicherheit für die Minijobber sowie Arbeitgeber. So können Missverständnisse vermieden werden.

Schriftlicher Nachweis vs. Arbeitsvertrag

Der schriftliche Nachweis der Arbeitsbedingungen ist nicht dasselbe wie ein Arbeitsvertrag. Er ist nur eine vereinfachte Version. Ein vollständiger Arbeitsvertrag im Minijob bietet mehr Sicherheit. Er schafft klare und verbindliche Regelungen zwischen den Arbeitgebern und ihren Minijobbern.

Was regelt das Nachweisgesetz?

Das Nachweisgesetz verpflichtet Arbeitgeber wesentliche Arbeitsbedingungen schriftlich zu erfassen. Arbeitgeber müssen ihren Minijobbern den schriftlichen Nachweis aushändigen.

Folgende Informationen muss der schriftliche Nachweis umfassen:

1) Vertragsparteien und Start des Minijobs

Name und Anschrift der Minijobber

Name und Anschrift des Arbeitgebers

Beginn des Minijobs (bei befristeten Minijobs auch das Enddatum oder die voraussichtliche Dauer)

Dauer der Probezeit, sofern vereinbart

2) Tätigkeit und Einsatzort

Art der Tätigkeit

Arbeitsort

3) Arbeitszeit und Organisation der Arbeit

Arbeitszeit, Ruhezeiten und Ruhepausen, gegebenenfalls Regelungen zur Schichtarbeit

Bedingungen bei Arbeit auf Abruf

4) Verdienst und Zahlweise

Zusammensetzung des Verdienstes (auch Vergütung von Überstunden, Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen)

die Fälligkeit und die Art der Auszahlung

die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden, sofern vereinbart

5) Urlaub, Fortbildung und Zusatzleistungen

Urlaubsanspruch

etwaige Ansprüche auf Fortbildungen

bei betrieblicher Altersversorgung: Name und Anschrift des Versorgungsträgers

6) Weitere Regelungen und Bezüge

Hinweis auf geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

Kündigungsfristen und vorgesehene Kündigungsform

Welche Fristen gelten für Arbeitgeber?

Bei Arbeitsverträgen und Nachweisen für Minijobber gelten **drei** wichtige Fristen:

Spätestens am **ersten** Arbeitstag Minijobber müssen spätestens am ersten Arbeitstag einen schriftlichen Nachweis bekommen. In diesem müssen folgende Angaben enthalten sein: Namen und Adressen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Angaben zum Verdienst, Regelungen zur Arbeitszeit sowie Ruhezeiten und Pausen.

Spätestens am **siebten** Tag nach Arbeitsbeginn Ein weiterer Nachweis muss spätestens am siebten Tag nach dem vereinbarten Arbeitsbeginn erfolgen. Dieser enthält Informationen zum Arbeitsbeginn, zur Probezeit, zur Art der Tätigkeit und zum Arbeitsort. Außerdem sollen Regelungen zu Arbeit auf Abruf, Überstunden und – bei befristeten Minijobs – zur voraussichtlichen Dauer oder zum Ende des Jobs angegeben werden.

Spätestens nach einem **Monat** Alle weiteren relevanten Angaben müssen spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Arbeitsbeginn als Nachweis erbracht werden.